

**Cao voor**  
**het horeca- en aanverwante bedrijf**  
**van**  
**1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013**

De ondergetekenden:

**Koninklijke Horeca Nederland**

partij aan de ene kant  
en

**De Unie (gevestigd te Culemborg)**  
**CNV Vakmensen (gevestigd te Utrecht)**  
**FNV Horecabond (gevestigd te Almere)**

hierna te noemen: vakorganisaties

partij aan de andere kant

verklaren met ingang van 1 augustus 2012 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te zijn aangegaan.

[logo's van partijen]

## Thema 1 Mijn Werk

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Foto              | Ruimte voor een foto over het werk in de horeca                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Intro             | <b>Ruim 200.000 betrokken en gemotiveerde medewerkers werken met passie, samen met anderen. Vanuit de vertrouwde basis bij KHN-leden en gericht op voortdurend verbeteren. Het is voor hen en hun branchegenoten van groot belang om kwaliteiten optimaal te benutten en breed in te zetten. Dit vraagt om een flexibele organisatie met goed opgeleide medewerkers die weten wat gastvrijheid inhoudt en die zich willen ontwikkelen.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 1 Definities      | In deze cao en de daarvan deel uitmakende bijlagen, wordt verstaan onder:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1.1 Cao           | Collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1.2 Werkgever     | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als je een horecabedrijf exploiteert en daartoe een of meer werknemer(s) in de zin van dit arbeidsvoorwaardenreglement in dienst hebt.</li><li>2. In deze cao wordt de werkgever, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1.3 Horecabedrijf | <ol style="list-style-type: none"><li>1. De onderneming waarin het hotel-, het pension-, het restaurant-, het café-, het cafetaria-, het lunchroom- of het cateringbedrijf (daaronder niet begrepen het contractcateringbedrijf) wordt.</li><li>2. Overige ondernemingen waarin de verstrekking van logies, gepaard gaande met dienstverlening of de verstrekking van maaltijden, spijsen of dranken voor verbruik ter plaatse, als bedrijf plaats heeft).</li><li>3. <u>Uitzondering:</u> Het contractcateringbedrijf.<ol style="list-style-type: none"><li>a. Onder contractcateringbedrijf waarop de cao niet van toepassing is, wordt het verstaan: activiteiten waarvoor karakteristiek is het verlenen van restauratieve diensten voor personen met wie de opdrachtgever een durende band heeft anders dan die betrekking hebben op dat verlenen en die diensten worden verleend in directe relatie tot die band.</li><li>b. Onder contractcateringactiviteiten dienen tevens te worden begrepen voedselbereidingsactiviteiten die plaatsvinden buiten de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever - hieronder met name aparte rechtspersonen te verstaan - voor zover deze worden verricht ten behoeve van het verlenen van restauratieve diensten in de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever.</li><li>c. Tevens is sprake van contractcateringactiviteiten indien de restauratieve diensten door een opdrachtgever (bedrijf of instelling), binnen dat bedrijf of die instelling zijn ondergebracht in een aparte rechtspersoon. Offshore cateringactiviteiten zijn geen contractcateringactiviteiten in de zin van deze cao.</li></ol></li></ol> |

## Thema 1 Mijn Werk

- |     |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.4 | Toepassen van de cao   | <ol style="list-style-type: none"><li>1. De cao wordt toegepast als een onderneming uitsluitend of in hoofdzaak activiteiten voert die tot het horecabedrijf horen.<ol style="list-style-type: none"><li>a. hoofdzaak wordt uitgedrukt in loonsom. 50% of meer van de totale loonsom van de onderneming heeft te maken met activiteiten van het horecabedrijf;</li><li>b. als de onderneming het horecabedrijf en nevenactiviteiten (maar geen contractcatering) voert binnen het gebied van exploitatie van zorg, sport, onderwijs, recreatie, beurscomplex station of luchthavenbedrijf, dan zijn die activiteiten met loonsom verwant met het horecabedrijf. Voor deze cao telt die loonsom als loonsom van het horecabedrijf,</li></ol></li><li>2. <u>Uitzondering:</u><br/>De cao wordt niet toegepast als voor de hele onderneming een andere rechtsgeldige cao geldt. Dat is het geval als voor die cao een kennisgeving van ontvangst is afgegeven (artikel 4 van de Wet op de loonvorming).</li></ol>                                                                  |
| 1.5 | Werknemer              | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever. In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.</li><li>2. <u>Uitzondering:</u><ol style="list-style-type: none"><li>a. de werknemer/directeur van een N.V./B.V. die niet (langer) verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;</li><li>b. de werknemer, die partner is van de hierboven in a. genoemde werknemer/directeur en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;</li><li>c. de werknemer, die familielid (tot en met de derde graad) van de in a. genoemde werknemer/directeur en tevens (mede)bestuurder of financieel deelgenoot is in de onderneming van de werkgever en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;</li><li>d. de werknemer, die partner is van de werkgever en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;</li><li>e. de musicus en de artiest.</li></ol></li></ol> |
| 1.6 | Vakvolwassen werknemer | De werknemer van 22 jaar of ouder, tenzij hij is ingeschaald in de wachtperiodes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 1.7 | Jeugdige werknemer     | De werknemer van 17 jaar en jonger.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1.8 | KBB                    | De Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven die volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs zijn ingesteld, waaronder Kenwerk.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 1.9 | Leerling               | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als je een opleiding volgt in een leerbedrijf dat is erkend door het Kenniscentrum Bedrijf en Beroep (KBB) en die is aangenomen volgens een beroepspraktijkovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).</li><li>2. We onderscheiden de volgende mogelijkheden:</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Thema 1 Mijn Werk

|      |                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |                                                      | <ol style="list-style-type: none"><li>een MBO-horecaopleiding bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) of</li><li>een andere (particuliere) onderwijsinstelling in de beroepsbegeleidende leerweg vallend onder de WEB van 31 oktober 1995 (stb. 1995, 501).</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1.10 | Stagiair                                             | De natuurlijke persoon (m/v) die bij de werkgever onder begeleiding werkzaam is op grond van een leerplan van een VMBO, MBO of HBO-onderwijsinstelling of Hogeschool, om de voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op te doen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1.11 | Partner                                              | De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding, zoals bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. |
| 1.12 | Referentiefunctie                                    | De normfunctie waarmee je als werkgever je eigen bedrijfsfunctie(s) kan vergelijken.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1.13 | Bedrijfsfunctie                                      | Alle taken en verantwoordelijkheden die binnen een bedrijf en een functie zijn opgenomen en zoals die door je werkgever zijn vastgesteld.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1.14 | Functie                                              | Het totaal van taken en verantwoordelijkheden dat aan een werknemer binnen een bedrijf is opgedragen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1.15 | Functiecategorie                                     | De verzameling van functies die hetzelfde soort werk aangeven.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1.16 | Functiegroep                                         | De groep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld nadat je werkgever hem heeft vergeleken met de referentiefunctie.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1.17 | Handboek<br>Referentiefuncties<br>Bedrijfstak Horeca | <ol style="list-style-type: none"><li>Het handboek staat <a href="http://www.referentiefunctieshoreca.nl">www.referentiefunctieshoreca.nl</a>.</li><li>Hierin zijn opgenomen:<ol style="list-style-type: none"><li>de referentiefunctie-omschrijvingen;</li><li>de handleiding aan de hand waarvan je als werkgever de bedrijfsfuncties van je werknemers in functiegroepen indeelt.</li></ol></li></ol>                                                                                                                                                                                                                          |
| 1.18 | Aanwezigheidsdienst                                  | Een aanwezigheidsdienst is een dienst waarin je wel op je werkplek aanwezig moet zijn, maar alleen bij oproep je werkzaamheden verricht. De dienst wordt bij uitzondering in logiesverstrekkende bedrijven toegepast voor veiligheids- en beheerstaken.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1.19 | Schaalsalaris                                        | <ol style="list-style-type: none"><li>Het bruto bedrag uit de loonschaal waarin je functie is ingedeeld.</li><li>Het schaalsalaris start met het basisloon en loopt door tot het eindloon.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## Thema 1 Mijn Werk

|      |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |                          | 3. De functiegroepen en loonschalen staan in de loontabellen in bijlage II van de cao.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1.20 | Maandloon                | Het brutoloon dat je per maand verdient.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1.21 | Bruto uurloon            | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als voltijder werk je gemiddeld per maand 164,67 uur (bij gemiddeld 38 uur per week).</li><li>2. Daardoor is je bruto uurloon: het maandloon dat je ontvangt als je voltijder bent, gedeeld door 164,67 betaalluren per maand.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1.22 | Deeltijd                 | Als je minder uur werkt dan de normale arbeidstijd van 1.976 uren per kalenderjaar (gemiddeld 38 uur per week), gelden cao-regels voor zover mogelijk naar evenredigheid van de arbeidsduur die je met je werkgever bent overeengekomen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1.23 | AOW-gerechtigde leeftijd | De leeftijd die je moet hebben bereikt om in aanmerking te komen voor de wettelijke ouderdomspensioenuitkering, AOW. Die leeftijd gaat in de loop van de tijd omhoog.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1.24 | Goed werkgeverschap      | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als werkgever stel je je in je houding en gedrag naar je werknemer respectvol op, zoals een goed werkgever dat hoort te doen.</li><li>2. Je reageert binnen 4 weken op een schriftelijk verzoek van je werknemer over arbeidsvoorwaarden en medezeggenschap.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1.25 | Goed werknemerschap      | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Je gedraagt je als goed werknemer: in je houding en gedrag stel je je respectvol op. Daarbij moet je je houden aan de huisregels en werkinstructies van je werkgever.</li><li>2. Je gebruikt de jou toevertrouwde bedrijfsmiddelen op een goede manier. Je geeft alle bedrijfsmiddelen en kleding, die eigendom van je werkgever zijn, terug aan je werkgever als je je dienstverband beëindigt. .</li><li>3. Als je door roekeloosheid of opzet aan de jou verstrekte bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt , heeft je werkgever de mogelijkheid deze schade op je te verhalen.</li><li>4. Je bent zowel gedurende je dienstverband als na beëindiging daarvan verplicht tot absolute geheimhouding over alle feiten en bijzonderheden over de onderneming die door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. Je werkgever heeft bij overtreding van deze verplichting recht op schadevergoeding.</li></ol> |
| 1.26 | Waarborgsom              | <p>Als werkgever heb je het recht om van je werknemer een waarborgsom te vragen voor de verstrekking van bedrijfskleding en materialen die je werknemer in bruikleen ontvangt voor het verrichten van zijn werkzaamheden.</p> <p><u>Let op:</u><br/>Als je als werkgever een waarborgsom vraagt van je werknemer, maak je hiervan melding in de arbeidsovereenkomst.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Thema 1 Mijn Werk

### 1.27 Arbeid voor derden

1. Je stelt als werknemer je werkgever schriftelijk op de hoogte van je plannen om voor een eigen onderneming of in loondienst van een andere werkgever te gaan werken of dit werk uit te breiden.
2. Als werkgever ben je verplicht toe te zien dat je werknemer voor jou en voor andere werkgevers opgeteld niet meer uren werkt dan de grenzen van de Arbeidstijdenwet aangeven: je mag nevenarbeid verbieden als dit de naleving van wetten en regels in de weg staat.

## Thema 2 Mijn cao en arbeidsovereenkomst

|     |                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Foto                                                        | Ruimte voor foto over het werk in de horeca die past bij dit thema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|     | Intro                                                       | Ben je werkzaam in de horeca, dan gelden de afspraken over arbeidsvoorwaarden in deze cao voor jou.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2.1 | Toepassing van de cao naar evenredigheid                    | Deze cao is geschreven vanuit de voltijd werknemer die gemiddeld 38 uur per week werkt. Als je volgens je arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidstijd werkt, dan past je werkgever de cao naar evenredigheid toe.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2.2 | Uitzondering stagiairs                                      | Deze cao is niet van toepassing op de stagiair.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2.3 | Minimum karakter                                            | Deze cao heeft een minimum karakter. Dat wil zeggen dat je als werkgever ten minste de in deze cao opgenomen bepalingen moet toepassen; afwijkingen ten gunste van je werknemer zijn toegestaan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2.4 | Schriftelijke arbeidsovereenkomst                           | Je bent als werkgever is verplicht om met je werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst te sluiten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 2.5 | Proeftijd                                                   | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Je kunt een proeftijd overeenkomen van ten hoogste 2 maanden.</li><li>2. De proeftijd geldt zowel voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor onbepaalde tijd.</li><li>3. <u>Let op:</u><ol style="list-style-type: none"><li>a. Als je een proeftijd overeenkomt met je werknemer, dan moet je die proeftijd schriftelijk vastleggen in de arbeidsovereenkomst.</li><li>b. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kun je niet nogmaals een proeftijd overeenkomen.</li></ol></li></ol> |
| 2.6 | Wettelijke bepalingen bij beëindiging van een dienstverband | Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, tenzij daarvan in het hiernavolgende is afgeweken.<br><u>Uitzondering:</u><br>De arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd eindigt zonder nadere opzegging per de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2.7 | Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd                      | De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, zonder dat opzegging nodig is.<br><br><u>Uitzondering:</u><br>Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in je arbeidsovereenkomst is opgenomen.                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2.8 | Afwijkingen van wettelijke 3x3-regel                        | De regel dat je als werkgever ten hoogste 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in ten hoogste 36 maanden mag aanbieden is niet van toepassing.<br><br><u>Dit betekent:</u> je kunt als werkgever in afwijking van de wet meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afspreken. Dan geldt dat de laatste arbeidsovereenkomst als                                                                                                                                                                                                                            |

## Thema 2 Mijn cao en arbeidsovereenkomst

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, als:

1. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
  - a. elkaar met tussenpozen van niet meer dan 1 maand hebben opgevolgd en
  - b. een periode van 60 maanden hebben overschreden (inclusief de tussenpozen);
2. meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 1 maand.

Dit geldt ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 april 2012 tot 1 augustus 2012 zijn gesloten, tenzij al schriftelijk is vastgelegd dat er sprake is onbepaalde tijd.

Let op:

Deze regeling geldt uitsluitend voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor 31 december 2013. Vanaf 1 januari 2014 geldt bij aangaan van nieuwe of in de reeks opvolgende arbeidsovereenkomsten voor de nieuwe overeenkomst de wettelijke regeling van maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in een reeks binnen 3 jaren met onderbreking van ten hoogste 3 maanden.

### 2.9 Minuren

1. Als je als werknemer op de einddatum van je dienstverband of aan het einde van het kalenderjaar minder uren hebt gewerkt dan de uren die je (gemiddeld) bent overeengekomen met je werkgever, dan spreken we over minuren.
2. Als er aan het einde van het kalenderjaar minuren zijn, dan kunnen die uiterlijk in januari van het volgende kalenderjaar worden verrekend. Daarna vervallen ze.
3. Heb je als werknemer minuren op het moment dat je je dienstverband beëindigt (terwijl de gemiddeld overeengekomen uren wel door je werkgever zijn uitbetaald), dan mag je werkgever het te veel uitbetaalde loon bij de eindafrekening verrekenen.
4. Als na deze verrekening een vordering van de werkgever op jou overblijft, dan moet je die schuld binnen 2 maanden na het einde van je dienstverband aan je werkgever terugbetalen.
5. Let op:  
Als je werknemer minuren heeft en hij heeft zijn dienstverband opgezegd, dan moet je deze werknemer inroosteren en arbeid aanbieden tot de einddatum voor zover dat werk binnen het bedrijf voorhanden is. Je moet hierbij wel rekening houden met de belangen van eventuele overige werknemers.

### 2.10 Rechten en plichten uit eerdere cao's

1. Rechten en plichten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen te vervallen.
2. In plaats daarvan gelden de bepalingen van de cao.
3. De cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft,

## Thema 2 Mijn cao en arbeidsovereenkomst

voorrang op de voorgaande cao(en).

### 2.11 Individuele afspraken

Individuele schriftelijk vastgelegde afspraken die wel of niet uit een eerdere cao voortvloeien, blijven van kracht.

De overgangsregeling arbeidsduurverkorting blijft op jou van toepassing als die op 31 maart 2012 op jou van toepassing was.

### 2.12 Duur en looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013.

De cao wordt verlengd tot en met 31 maart 2014 als partijen per 31 december 2013 nog geen nieuwe cao zijn overeengekomen per 1 januari 2014 met een afspraak over invullen van vakvolwassen als 18 jaar of ouder en vanaf 18 jaar naar arbeidsuren ervaring of andere maatstaf in de bedrijfsfunctie, of een erkend vakdiploma voor die bedrijfsfunctie.

## Thema 3 Mijn Tijd

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Foto                         | Ruimte voor foto over het werk in de horeca die past bij dit thema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Intro                        | Een optimale balans tussen je belangen (balans werk-privé) en die van het bedrijf verhoogt de medewerkertevredenheid en de productiviteit. Het is daarom belangrijk dat je als medewerker de ruimte krijgt en neemt om in dialoog met je werkgever tot passende (maatwerk)afspraken te komen over je werktijd en verlof.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3.1 Dienst- en werkrooster   | Als werkgever hanteer je een dienstrooster. Je maakt het dienstrooster ten minste 2 weken van tevoren aan je werknemer bekend.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 3.2 Aanpassing dienstrooster | Als je als werkgever het dienstrooster na overleg met je werknemer eenmaal hebt vastgesteld en de bedrijfsomstandigheden maken het noodzakelijk, dan kun je als werkgever na overleg met je werknemer het dienstrooster aanpassen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3.3 Registratie              | Je bent als werkgever verplicht een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden bij te houden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3.4 Normale arbeidstijd      | <ol style="list-style-type: none"><li>1. <u>Hoofregel:</u><br/>De normale arbeidstijd per volledig kalenderjaar bedraagt 1976 uren. Dat betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week.</li><li>2. <u>Afwijking:</u><br/>Je kunt met je werkgever in je arbeidsovereenkomst eventueel vastleggen, dat de arbeidstijd per kalenderjaar meer bedraagt dan 1.976 uren en dus meer dan gemiddeld 38 uur per week. Hierbij moet je de grenzen uit arbeidstijdenregelgeving wel respecteren.</li><li>3. <u>Uitzondering:</u><br/>De normale arbeidstijd is niet op je van toepassing als je jaarlijks ten minste 3 maal het wettelijk minimumloon verdient.<sup>1</sup></li></ol> |
| 3.5 Pieken en dalen          | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Samen met je werkgever ga je - binnen de jaarurengrens van 1976 je arbeidstijd invullen. Het is mogelijk om meer dan wel minder dan gemiddeld 38 uur per week te werken.</li><li>2. <u>Let op:</u><br/>Hou je, als werkgever en werknemer, aan de regels die we in deze cao hebben vastgelegd over de arbeidstijden.</li><li>3. <u>Meer informatie:</u><br/>In bijlage I vind je een compleet overzicht van alle diensten en grenzen per leeftijdscategorie.</li></ol>                                                                                                                                                                       |
| 3.6 Aanwezigheidsdienst      | Je logiesverstrekkende werkgever kan je in aanwezigheidsdiensten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

---

<sup>1</sup> Het peilbedrag van 3 maal het wettelijk minimumloon bedraagt in 2012 € 56.243,811. Dit bedrag wordt ieder jaar geïndexeerd.

## Thema 3 Mijn Tijd

laten werken wanneer dat op grond van veiligheids- of beheersvoorschriften nodig is en deze diensten niet voorkomen kunnen worden door het werk op een andere wijze te organiseren.

### Let op:

Van een oproep is ook sprake wanneer de werknemer op verzoek van een gast handelend moet optreden.

### 3.7 Arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten

#### Hoofregel:

Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, bedraagt je normale arbeidstijd per volledig kalenderjaar 2496 uren. Dat betekent een gemiddelde arbeidstijd van 48 uren per week.

### 3.8 Werken op zondag

1. De aard van de arbeid in het horecabedrijf brengt met zich mee dat je ook op zondag werkt. Je kunt dan ook op alle zondagen worden ingeroosterd.
2. Als je op zondag wordt ingeroosterd, dan moet je op zondag komen werken.
3. Als je in de regel op zondag werkt en je wilt een keer een weekend niet ingeroosterd zijn, dan kun je dat aanvragen bij je werkgever. De werkgever moet dat dan ook toestaan, als
  - a. Je een jaar voor en na dat weekend ten minste 39 zondagen arbeid verricht, en
  - b. de bedrijfsomstandigheden dit ook mogelijk maken.

### 3.9 Permanente nachtarbeid

1. In afwijking van de regels voor nachtarbeid geldt voor uitgaansgelegenheden waar uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden worden verricht in een nachtdienst dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat een werknemer in elke periode van 4 aaneengesloten weken ten hoogste 20 diensten arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur.
2. De overige bepalingen van nachtarbeid (zie arbeidstijdentabel in bijlage I) gelden onverkort voor uitgaansgelegenheden waar uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden worden verricht in een nachtdienst.

### 3.10 Overwerkdefinitie

Het kan voorkomen dat je op verzoek van je werkgever werkzaamheden hebt verricht waardoor je in een kalenderjaar de normale arbeidstijd overschrijdt (1.976 uren of de arbeidstijd die je met je werkgever bent overeengekomen).

#### Uitzondering:

De normale arbeidstijd is niet op je van toepassing als je jaarlijks ten minste 3 maal het wettelijk minimumloon verdient.<sup>2</sup>

### 3.11 Overwerk bij aanwezigheidsdiensten

Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, geldt dat van overwerk sprake is wanneer je arbeidstijd meer

---

<sup>2</sup> Het peilbedrag van 3 maal het wettelijk minimumloon bedraagt in 2012 € 56.243,812. Dit bedrag wordt ieder jaar geïndexeerd.

## Thema 3 Mijn Tijd

bedraagt dan 2496 uren.

### 3.12 Vergoeding overwerk

Overwerk wordt vergoed in de vorm van vrije tijd.

|                                                                                                                                                                                                       |                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Voor 1 uur overwerk krijg je:                                                                                                                                                                         | 1 uur vrije tijd                              |
| De werkgever berekent aan het einde van elk kalenderjaar het aantal overuren.                                                                                                                         |                                               |
| Deze overuren dienen uiterlijk in het werkrooster te worden gecompenseerd in vrije tijd:                                                                                                              | in de daarop volgende 13 aaneengesloten weken |
| Als het niet mogelijk is om alle overuren binnen de periode van 13 weken te compenseren in vrije tijd, moeten de nog resterende overuren binnen 4 weken na deze 13 weken worden uitbetaald; te weten: |                                               |
| - tot en met 2.184 uren tegen:                                                                                                                                                                        | 100% van het uurloon                          |
| - de overige overuren tegen:                                                                                                                                                                          | 150% van het uurloon                          |

### 3.13 Overwerk in geld uitbetalen

Je kunt in overleg met je werknemer en op zijn verzoek de vergoeding van overwerk ook direct in geld uitbetalen.

### 3.14 Feestdagen

Erkende feestdagen zijn:

- nieuwjaarsdag
- eerste paasdag
- tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Bevrijdingsdag 5 mei in lustrumjaren (2015)
- eerste pinksterdag
- tweede pinksterdag
- eerste kerstdag
- tweede kerstdag
- Koninginnedag

### 3.15 Compenserend vrijaf

|                                                                                                       |                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Voor werken op een feestdag tussen 02.00 uur tot 02.00 uur de volgende dag ontvang je een vergoeding: |                                                       |
| Voor 1 gewerkt uur (of gedeelte van 1 uur) ontvang je:                                                | 1 uur (of gedeelte van 1 uur) vervangende vrije tijd. |
| Je compenseert vrije tijd in:                                                                         | De periode van 26 weken volgend op de feestdag        |
| Als compensatie in vrije tijd niet mogelijk is ontvang je een toeslag van:                            | 50% van het betreffende uurloon van die uren.         |

### 3.16 Buitengewoon verlof

|                                                                                   |                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Je hebt recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen: |                                                                                                     |
| Bij overlijden van je partner of (stief)kind                                      | Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, maar in elk geval ten minste 4 dagen |
| Bij overlijden van één van je                                                     | 2 dagen                                                                                             |

## Thema 3 Mijn Tijd

|                                                                                                                      |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| (schoon)ouders                                                                                                       |         |
| Bij begraven of cremeren van je broer, zwager, (schoon)zuster of eigen grootouder                                    | 1 dag   |
| Bij je huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap of van je (stief)kind, broer, zus of (schoon)ouder | 1 dag   |
| Bij je 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap, je kinderen, (schoon)ouders en grootouders  | 1 dag   |
| Bij bevalling van je partner of bij adoptie                                                                          | 2 dagen |

### 3.17 Vakbondswerk

|                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Buitengewoon verlof met behoud van loon                                                              | Voor landelijke bijeenkomsten over deze cao, als je officiële afgevaardigde van een van de vakbonden bij deze cao bent.<br>Je moet dat je werkgever tijdig melden, met een bewijs vanuit de vakbond. Als werkgever kun je alleen weigeren als de bedrijfsvoering er door in het geding komt. |
| Buitengewoon verlof wordt zonder behoud van loon toegekend:                                          | in verband met vakbondswerk                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, georganiseerd door de werknemersorganisaties: | in totaal maximaal 2 dagen per kalenderjaar<br><br><u>Voorwaarde:</u><br>de werkzaamheden moeten dit toelaten en jemoet tijdig overleg met je werkgever hebt gepleegd                                                                                                                        |

### 3.18 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Het vakantiejaar is de periode waarover je vakantietoeslag en je vakantiedagen worden berekend.

Je mag ook het vakantiejaar aanhouden van 1 januari tot en met 31 december.

De keuze moet voor de hele onderneming gelden.

### 3.19 Opbouw vakantie-uren

#### a. Wettelijke vakantie:

Je hebt recht op 4 maal je overeengekomen arbeidsduur per week; per gewerkt uur bouw je daardoor 0,0768 uur vakantie op.

## Thema 3 Mijn Tijd

- b. Berekeningswijze:  
Bij een voltijdsituatie zijn dat 20 dagen op jaarbasis (4 maal 5 dagen per week). Gemiddeld werk je 7,6 uur per dag (38 gedeeld door 5 dagen). Als je deze twee getallen met elkaar vermenigvuldigt kom je op 152 wettelijke vakantie-uren per jaar. Als je dit aantal deelt door je totale arbeidstijd, 1976 uren op jaarbasis, dan bouw je dus 0,0768 uur vakantie op per gewerkt uur.
- c. Bovenwettelijke vakantie:  
Je hebt recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar; per gewerkt uur bouw je daardoor 0,0192 uur vakantie op.
- d. Berekeningswijze:  
Omgerekend met gemiddeld 7,6 uur per dag kom je uit op 38 vakantie-uren per jaar. Als je dit aantal deelt door 1976 uren op jaarbasis, dan bouw je dus 0,0192 uur vakantie op per gewerkt uur.
- e. Je bouwt dus per gewerkt arbeidsuur (waarover je recht hebt op loon of recht op compensatie volgens de overwerkregeling of de feestdagenregeling bestaat) 0,096 vakantie-uren op (0,0768 en 0,0192 opgeteld).
- f. Let op:  
Je bouwt geen vakantie-uren op over de uren waarin feestdagtoeslag of overwerk in geld worden gecompenseerd.
- g. Hier geldt ook:
  - 1. De wettelijke bepalingen over de opbouw en vervallen van (wettelijke) vakantierechten over perioden dat je geen recht hebt op loon.
  - 2. De wettelijke bepalingen over de opbouw, opnemen en vervallen van (wettelijke) vakantierechten, ook over perioden dat je arbeidsongeschikt bent.

- |      |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.20 | Vakantie-uren leerling   | Ben je leerling, dan bouw je ook vakantie-uren op over de uren waarop je naar school gaat. Het gaat om de uren die onderdeel uitmaken van je dienstverband.                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3.21 | Vaststellen van vakantie | Als werknemer stel je in overleg met je werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van vakantie en vakantiedagen vast.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 3.22 | Duur van een vakantiedag | <ul style="list-style-type: none"><li>1. De lengte van een vakantiedag bedraagt het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedeeld door het gemiddeld aantal gewerkte dagen per week.</li><li>2. Je berekent het gemiddeld aantal gewerkte uren en het gemiddeld aantal gewerkte dagen per week over de volledige duur van het dienstverband met een maximum van de laatste gewerkte 52 weken.</li></ul> |
| 3.23 | Aaneengesloten vakantie  | <ul style="list-style-type: none"><li>1. Je hebt recht op een vakantieperiode van drie aaneengesloten weken.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Thema 3 Mijn Tijd

2. Je kunt je werkgever vragen de aaneengesloten vakantie te beperken tot 2 weken. Je werkgever kan dit ook afspreken als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken. In dat geval heb je recht op nog een aaneengesloten vakantie van 1 week.

### 3.24 Wijziging tijdvak van vakantie door werkgever

Je kunt als werkgever, in overleg met je werknemer, het eerder vastgestelde tijdvak van een aaneengesloten vakantie wijzigen. Dan moet wel echt sprake zijn van gewichtige redenen. Je moet dan de schade vergoeden die je werknemer hierdoor lijdt.

## Thema 4 Mijn Functie en Beloning

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Foto  | Ruimte voor foto over werken in de horeca die past bij dit thema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Intro | De KHN-leden wil een aantrekkelijke horecawerkgever zijn om zo nieuwe talenten te werven , huidige medewerkers te binden en te werken aan ontwikkeling. Een horecabaan biedt je die mogelijkheden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 4.1   | <b>Functie-indeling</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Je maakt als werkgever bij de functie-indeling gebruik van het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca (zie ook <a href="http://www.referentiefunctieshoreca.nl">www.referentiefunctieshoreca.nl</a>).</li><li>2. Je stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan je werknemer worden opgedragen.</li><li>3. Je vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functiecategorie voorkomende referentiefuncties uit het Handboek en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het beste past.</li><li>4. Je deelt de bedrijfsfunctie vervolgens in een functiegroep aan de hand van de gevonden vergelijkbare referentiefunctie(s).</li><li>5. Je deelt je werknemer mee in welke functiegroep de door hem te vervullen bedrijfsfunctie is ingedeeld en met welke referentiefuncties je de bedrijfsfunctie hebt vergeleken. Ook vermeld je functiegroep in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.</li><li>6. <u>Uitzondering:</u><br/>Gaat het om een leerling, dan deel je niet in conform de hierboven omschreven methode in een functiegroep.</li></ol> |
| 4.2   | <b>Verantwoordelijkheid indeling</b> <p>Je bent als werkgever verantwoordelijk voor een juiste indeling van de bedrijfsfunctie.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4.3   | <b>Geschil over indeling</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ben je het als werknemer niet eens met je indeling of ben je van mening dat je bedrijfsfunctie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan probeer je eerst in goed overleg met je leidinggevende tot een oplossing te komen.</li><li>2. Als je geen leidinggevende hebt, overleg dan met je werkgever.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 4.4   | <b>Beroepscommissie BFH</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als je er met je werkgever niet uitkomt, kan je het geschil voorleggen aan de Beroepscommissie Functie-indeling en Functiewaardering Horeca (hierna aangeduid als 'BFH').</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Thema 4 Mijn Functie en Beloning

|     |                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                             | <ol style="list-style-type: none"><li>2. De uitspraak van deze beroepscommissie heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen. Jullie moeten dan wel vooraf schriftelijk zijn overeengekomen dat jullie deze uitspraak als zodanig zullen accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 4.5 | Beroep                                      | Je kunt beroep aantekenen binnen 2 maanden nadat je redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van de beslissing van je werkgever.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 4.6 | Samenstelling BFH                           | Informatie over de samenstelling, taak en werkwijze van de BFH vind je in het reglement dat als bijlage IV deel uitmaakt van de cao.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 4.7 | Functie vervullen                           | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Je kunt gevraagd worden tijdelijk andere dan je gewone werkzaamheden te verrichten als je werkgever dit nodig vindt. Hieraan moet je gehoor geven.</li><li>2. Als werkgever beperk je dit tot de werkzaamheden die in redelijkheid aan je werknemer kunt opdragen.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 4.8 | Functioneren en beoordelen van de prestatie | <p>Jouw functioneren is belangrijk voor het bedrijf en voor jezelf. Daarom geldt er een terugkoppeling over je functioneren:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. Bij indiensttreding maak je met je leidinggevende of je werkgever werkafspraken en afspraken over je persoonlijke ontwikkeling.</li><li>b. Jullie houden minimaal één keer per jaar een voortgangsgesprek waarin jullie de samenwerking en de voortgang van de (werk)afspraken uit het beoordelingsgesprek evalueren en eventueel bijstellen.</li><li>c. Aan het begin van het volgende kalenderjaar bespreek je met je leidinggevende of je werkgever jouw functioneren en de resultaten van het afgelopen jaar. Daarnaast maak je weer nieuwe werkafspraken en afspraken over je persoonlijke ontwikkeling voor het komende kalenderjaar.</li><li>d. Je stelt samen de prestatiedoelen vast die maatgevend zijn voor de prestatieverhoging (zie 4.14 Mijn Functie en Beloning, Prestatieverhoging). Jullie kunnen afspraken maken over het volgen van scholing, het erkennen van verworven competenties (EVC) of het inwinnen van een scholingsadvies en ook over hiervoor op te nemen verlof.</li></ol> |
| 4.9 | Beoordelen prestaties                       | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Hanteer een uniform beoordelingssysteem en maak dat systeem voorafgaand aan de beoordeling binnen de onderneming bekend.</li><li>2. Als werkgever informeer je je werknemer vooraf over de wijze van beoordelen en de daar aan verbonden prestatieverhoging als dat van toepassing is.</li><li>3. Je legt de uitkomst van de beoordeling, de prestatiedoelen en de hoofdlijnen van het eventuele actieplan kort schriftelijk vast.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

## Thema 4 Mijn Functie en Beloning

4. Als je werknemer matig of onvoldoende functioneert stel je als werkgever een actieplan op. Dat actieplan richt zich op verbeteringen waardoor een volgende beoordeling naar verwachting voldoende kan zijn.

### 4.10 Functie wijzigen

Je kunt de overeengekomen functie in redelijkheid en billijkheid bij gewijzigde omstandigheden, blijvend onvoldoende presteren of in relatie tot een actieplan na overleg wijzigen, met in acht nemen van te maken individuele overgangsbepalingen.

De nieuwe afspraken leg je tussen werkgever en werknemer vast in een aanvullende arbeidsoverkomst met de overgangsafspraken. Je kunt dit dus niet zonder uitdrukkelijke instemming van je werknemer doen.

### 4.11 Loon voor de vakvolwassen werknemer

1. Als vakvolwassen werknemer ontvang je ten minste het basisloon van de loonschaal die hoort bij de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld.
2. Je ontvangt bij indiensttreding als regel het basisloon van je salarisschaal.

De functiegroepen en daarbij behorende loonschalen zijn opgenomen in de loontabellen die als bijlage II deel uitmaken van deze cao.

### Loonsverhoging en de verwerking en de loontabellen

1. Je loon wordt per 1 oktober 2012 met 0,75% verhoogd.
2. Je loon wordt vervolgens getoetst aan de nieuwe basislonen van de loontabel in bijlage IIB.
3. Als je op 31 december 2012 een vol kalenderjaar in dienst bent van dezelfde werkgever ontvang je eenmalig nog een eindejaarsuitkering van 1,25%. De uitkering wordt berekend over de in het kalenderjaar 2012 aan jou uitbetaalde (uur)lonen plus vakantietoeslag.
4. Je loon wordt per 1 januari 2013 met 1,25% verhoogd als je op 31 december 2012 een vol kalenderjaar in dienst bent van dezelfde werkgever. Dit is voor jou een compensatie voor de laatste eindejaarsuitkering.
5. Je loon wordt vervolgens getoetst aan de minimum basislonen van de loontabel van bijlage IIC . Dat gebeurt ingeval je een prestatieverhoging ontvangt na toepassing van die prestatieverhoging. Zonodig wordt je loon verhoogd tot het basisloon uit de loontabelverhoogd.
6. Je loon wordt per 1 juli 2013 met 0,75% verhoogd.
7. Je loon wordt vervolgens getoetst aan de nieuwe basislonen van de loontabel in bijlage IID en zonodig verder verhoogd.
8. De loonsverhogingen zijn niet van toepassing als je in de wachtperiodiek bent ingeschaald.

### Jeugdlonen

Let op:

Niet uit een cao of wettelijk voorschrift toegekende loonsverhoging op of na 1 april 2012 tot 1 augustus 2012 kan met de loonwijzigingen per 1 augustus worden verrekend.

Let op: als je nog niet de vakvolwassen leeftijd van 22 jaar hebt bereikt: dan gelden voor jou de percentages van de

## Thema 4 Mijn Functie en Beloning

minimumjeugdloonregeling, die bij je leeftijd horen. Het percentage wordt toegepast op het basisloon van de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld.

De percentages zijn:

| Leeftijd | Percentage van je basisloon |
|----------|-----------------------------|
| 21 jaar  | 90                          |
| 20 jaar  | 75                          |
| 19 jaar  | 65                          |
| 18 jaar  | 55                          |
| 17 jaar  | 45                          |
| 16 jaar  | 35                          |
| 15 jaar  | 30                          |

### Wachtperiodieken

Je hebt recht op je hogere percentage met het bijbehorende minimum salaris met ingang van het moment dat je jarig bent.

Als je een voor de bedrijfsfunctie relevant branche-erkend vakdiploma hebt behaald, dan heb je recht op inschaling in de functiegroep die van toepassing is, zonder wachtperiodieken. Je ontvangt ten minste het basisloon.

De functiegroepen en daarbij behorende loonschalen zijn opgenomen in de loontabellen die als bijlage II deel uitmaken van deze cao.

Als je werkgever je inschaalt in functiegroep I, II, of III, en je hebt geen relevant branche-erkend vakdiploma dan mag hij je aanvangssalaris in afwijking van het basisloon of het zijn van vakvolwassen vaststellen op het wettelijk minimum (jeugd) loon met maximaal 4 wachtperiodieken.

Let op: binnen de wachtperiodieken is het wettelijke minimumloon van toepassing bij 23 jaar of ouder en gelden de percentages jeugdlonen van het wettelijke minimum jeugdloon bij een leeftijd jonger dan 23 jaar.

|                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Een wachtperiodiek eindigt:                                                                                                                                           | Altijd op 31 december                                                                                                                                 |
| Een wachtperiodiek omvat:                                                                                                                                             | Ten minste een heel kalenderjaar                                                                                                                      |
| Inschaling na de wachtperiodiek:                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>- In de functiegroep die van toepassing is</li><li>- Op ten minste het basisloon van de salarisschaal</li></ul> |
| Functiewijziging bij dezelfde werkgever:                                                                                                                              | Niet opnieuw wachtperiodieken toepassen                                                                                                               |
| <u>Let op:</u> als je voor beloning in de wachtperiodieken ben ingedeeld dan gelden voor jou het wettelijke minimum (jeugd)lonen met de percentages van de wettelijke |                                                                                                                                                       |

## Thema 4 Mijn Functie en Beloning

minimumjeugdloonregeling, zoals hieronder weergegeven:

| Leeftijd | Percentage van wettelijk minimumloon |
|----------|--------------------------------------|
| 23 jaar  | 100%                                 |
| 22 jaar  | 85%                                  |
| 21 jaar  | 72,5%                                |
| 20 jaar  | 61,5%                                |
| 19 jaar  | 52,5%                                |
| 18 jaar  | 45,5%                                |
| 17 jaar  | 39,5%                                |
| 16 jaar  | 34,5%                                |

### 4.12 Nachttoeslag frontoffice bij logiesverstrekkende bedrijven

Let op: nieuwe bepaling per 1 april 2013.  
Voor nachtdiensten in bedrijfsfuncties voor frontoffice in logiesverstrekkende bedrijven ontvang je vanaf 1 april 2013 nachttoeslag als de dienst in ieder geval aaneengesloten tussen 00:00 en 06:00 omvat.

De toeslag is 10% op elk uurloon van die volledige nachtdienst, ook voor de uren voor 00:00 en na 06:00 uur.

Als je werkgever al nachttoeslag betaalt dan blijft die geldig, onder aftrek van de nieuwe toeslag van 10%.

### 4.13 Bruto uurloon bij aanwezigheidsdienst

1. Afwijking:  
Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht bedraagt je bruto uurloon het geldende wettelijk minimum(jeugd)loon bij een dienstverband van gemiddeld 48 uur per week, gedeeld door 208.
2. Berekeningswijze: 2496 uren op jaarbasis gedeeld door 12 maanden geeft 208 uur per maand.
3. Let op:  
Als je met je werkgever bent overeengekomen dat je arbeidstijd meer bedraagt dan gemiddeld 48 uren per week, dan zijn jullie vrij om afspraken te maken over het loon dat per maand zal gelden. Voorwaarde is wel dat je loon ten minste gelijk is aan het voor jou geldende wettelijk minimum(jeugd)loon per dag, week of maand.

### 4.14 Beloning tijdens aanwezigheidsdienst

1. Wanneer je tijdens een aanwezigheidsdienst binnen een half uur één of meer keren wordt opgeroepen, dan gaan we er van uit dat deze oproepen ten minste een half uur hebben geduurd. Volgt binnen een half uur na afloop van werkzaamheden die uit een oproep voortvloeien weer een oproep, dan wordt de tussenliggende tijd op dezelfde manier beloond.
2. Maak je in het kader van aanwezigheidsdiensten gebruik van de mogelijkheid om in de arbeidsovereenkomst vast te leggen

## Thema 4 Mijn Functie en Beloning

dat de arbeidstijd meer bedraagt dan gemiddeld 48 uren per week, dan zijn jullie vrij om afspraken te maken over het loon dat per maand zal gelden voor je werknemer.

3. Voorwaarde: Het loon is minimaal gelijk aan het voor je werknemer geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.

### 4.15 Prestatieverhoging

1. De verhoging van je loon is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling die je werkgever heeft gemaakt van de bereikte resultaten in relatie tot je werkafspraken en de afspraken die over je persoonlijke ontwikkeling in het begin van het jaar zijn gemaakt.
2. Voorwaarde:  
Je bent op 1 januari ten minste een vol kalenderjaar in dienst geweest in dezelfde bedrijfsfunctie, bij dezelfde werkgever.
3. Deze verhoging bereken je over het loon per 31 december van enig jaar.
4. Als je werkgever geen beoordelingssysteem toepast of geen beoordelingsgesprek heeft gevoerd, heb je toch recht op een prestatieverhoging.

Je zult dat voor 1 april na het beoordelingsjaar bij je werkgever moeten melden.

Je werkgever heeft dan nog de kans de beoordeling te doen volgens onvoldoende, voldoende of goed presteren en naar prestaties en resultaten een prestatieverhoging toe te kennen

Als je werkgever daar niet aan wilt heb je alsnog recht op 2% prestatietoeslag

5. De verhogingen zijn van toepassing totdat het eindloon van je loonschaal is bereikt.

### 4.16 Loon voor de leerling

Met uitzondering van leerlingen die hun opleiding volgen als onderdeel van een instroomtraject voor speciale doelgroepen (bijvoorbeeld i.s.m. gemeente, UWV en/of re-integratiebedrijf), geldt voor het loon van een leerling het volgende:

| Leerling in kwalificatieniveau                                | Loon gebaseerd op functiegroep |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1                                                             | I                              |
| 2 en 3                                                        | II                             |
| 4                                                             | III                            |
| 4: de leerling horecaondernemer café/bar en fastfood (HOCBF): | II                             |

### 4.17 Arbeidstijd hoger dan 1976 uur

Als je een arbeidstijd bent overeengekomen met je werkgever van meer dan 1.976 uren per kalenderjaar, heb je naar evenredigheid recht op een hoger loon.

### 4.18 Loonbetaling

Als je werkgever een vergunning voor werktijdverkorting heeft

## Thema 4 Mijn Functie en Beloning

gekregen of als je een arbeidsovereenkomst hebt zonder vaste arbeidsduur (de zogenaamde nul urencontracten), krijg je je loon niet doorbetaald als je werkgever geen werk voor je heeft. Dat geldt bij overeenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

### 4.19 Loonstrook

Je krijgt van je werkgever op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht waarop het aantal gewerkte uren in die loonbetalingperiode staat vermeld.

### 4.20 Inhoudingen

Je mag als werkgever inhoudingen op het loon doen volgens de daarvoor geldende regels. Die inhoudingen kunnen voortkomen uit de wet, de cao en/of individueel overeengekomen afspraken met je werknemer.

Daar valt ook onder het verhalen van de helft van de gedifferentieerde premie voor de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten).

### 4.21 Vakantietoeslag

1. Je hebt recht op 8% vakantietoeslag. De toeslag is berekend over het loon dat je in het vakantiejaar bij je werkgever hebt verdiend. Hierin zijn niet inbegrepen toeslagen, eventuele gratificaties en beloning in natura.
2. De vakantietoeslag wordt uiterlijk in juni van enig jaar uitgekeerd.

## Thema 5 Mijn Ontwikkeling

|     |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Foto                                | Ruimte voor foto over werken in de horeca die past bij dit thema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|     | Intro                               | Vakmanschap en ontwikkeling zijn onlosmakelijk verbonden met goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Investeren in vakmanschap en ontwikkeling is essentieel voor de continuïteit van individuele loopbanen en de bedrijfsvoering in de horeca.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5.1 | Ontwikkelingsbudget                 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Je stelt als werkgever per kalenderjaar een budget vast voor de kosten van ontwikkeling van je werknemers.</li><li>2. Dat budget bedraagt ingaande 2013 ten minste 2% van de cumulatieve jaarloonsom van de onderneming voor de loonheffing.</li><li>3. Als werkgever zet je dit budget in voor inwerken, het volgen van scholing, training of het inwinnen van een loopbaanadvies en voor het ondersteunen en realiseren van ontwikkelafspraken van het beoordelingsgesprek.</li><li>4. <u>Let op:</u><br/>Als je een werkgever bent met een startende onderneming, dan ben je niet verplicht een ontwikkelingsbudget vast te stellen totdat de onderneming minimaal een volledig kalenderjaar bestaat.</li></ol> |
| 5.2 | Leerbedrijven                       | Als leerling kun je alleen maar werkzaam zijn in een horecabedrijf dat als leerbedrijf is erkend door of namens een KBB voor de kwalificatie waarvoor je wordt opgeleid, voor horecaberoepsopleidingen is dat Kenwerk.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5.3 | Beroepspraktijk-overeenkomst        | <p>Je moet er als werkgever voor zorgen dat er een beroepspraktijkovereenkomst van de onderwijsinstelling wordt gesloten tussen jou, de onderwijsinstelling en je leerling.</p> <p><u>Let op:</u><br/>Als je leerling jonger is dan 16 jaar tekent zijn wettelijke vertegenwoordiger.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 5.4 | Arbeidsovereenkomst met leerbedrijf | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Je komt als leerling met je leerbedrijf de duur van je arbeidsovereenkomst overeen voor ten hoogste 1 jaar. Daarbij geldt dat naast het opleidingsbelang ook het bedrijfsbelang bepalend is.</li><li>2. Er kunnen verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met hetzelfde leerbedrijf worden afgesloten, op voorwaarde dat je beroepspraktijkvorming in hetzelfde leerbedrijf vervolgd kan worden.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

3. Je hebt binnen je dienstverband gemiddeld 6 uren per week voor schoolbezoek of een andere wijze van ondergaan van theoretisch onderwijs. De uren besteed aan schoolbezoek gelden als arbeidstijd. Over deze schooluren is geen loon verschuldigd.
4. Tijdens schoolvakanties betaalt je werkgever je loon door over de uren die zijn bedoeld voor schoolbezoek of een andere wijze van ondergaan van theoretisch onderwijs. Voorwaarde is wel dat je je tijdig beschikbaar stelt voor werkzaamheden en die ook desgevraagd verricht.
5. Beëindig je je dienstverband tussentijds in het geval van clusteronderwijs, dan zal je werkgever het loon berekenen waar je nog recht op hebt. Dit gebeurt aan de hand van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.
6. Als er een verschil bestaat tussen het loon waarop je op basis van het feitelijk aantal gewerkte uren aanspraak hebt en het loon dat je daadwerkelijk uitbetaald hebt gekregen, vindt verrekening plaats.

#### 5.5 Arbeidsduur leerling

Je mag als werkgever je leerling niet verplichten op een dag waarop hij 6 uren onderwijs heeft gevolgd nog in het leerbedrijf te komen werken.

De arbeidsduur voor leerlingen bedraagt:

|                                                                                       |                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - voor zowel de werknemer van 18 of ouder als voor de werknemer van 16 of 17 jaar:    | 1976 uur op jaarbasis; ten hoogste gemiddeld 38 uur per week, inclusief uren voor scholing, berekend over een voortschrijdende periode van 13 weken |
| Let op:<br>voor specifieke regels voor arbeids en rusttijden jeugdigen zie bijlage I. |                                                                                                                                                     |

#### 5.6 Koppeling beroepspraktijk-overeenkomst/arbeidsovereenkomst voor leerlingen

1. De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de beroepspraktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt zodra de beroepspraktijkovereenkomst eindigt.
2. Als de beroepspraktijkovereenkomst eindigt door het afleggen van een examen of het behalen van deelcertificaten, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de looptijd van de arbeidsovereenkomst.

#### 5.7 Beëindiging van beroepspraktijk-overeenkomst

De beroepspraktijkovereenkomst van leerlingen op wie de WEB van toepassing is, eindigt ook op grond van het bepaalde in de beroepspraktijkovereenkomst.

#### 5.8 Leren tijdens werken

Je kunt tijdens je dienstverband als leerling worden aangemerkt, als je een contract hebt voor onbepaalde tijd. In dit geval blijft de arbeidsovereenkomst in stand, ook als de beroepspraktijkovereenkomst afloopt of wordt beëindigd.

## 5.9 De leermeester

1. De leermeester is de persoon die in een door het KBB (voor horecaberoepsopleidingen Kenwerk) erkend leerbedrijf het praktijkgedeelte verzorgt van een beroepsbegeleidende opleiding vallend onder de WEB.
2. Je moet als werkgever de leermeester in de gelegenheid te stellen de bijeenkomsten bij te wonen van kwaliteitsbevordering van het KBB en de leermeesterbijeenkomsten van het ROC binnen de arbeidstijd voor maximaal 4 maal een halve dag per jaar.
3. De leermeester kan op zo'n dag slechts worden verplicht maximaal een halve werkdag in het leerbedrijf werkzaam te zijn.
4. Als werkgever geef je de leermeester een vergoeding voor de gemaakte reiskosten in verband met de genoemde bijeenkomsten. Je vergoedt hem voor de heen- en terugreis het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer.

## 5.10 Stagiairs

1. Heb je als werkgever een stagiair in je onderneming, dan moet je er voor zorgen dat er een evenwicht is tussen de theorie- en praktijkcomponent van de opleiding van de stagiair.
2. Dit betekent dat je een stagiair werkzaamheden kunt laten doen in je bedrijf. Maar wel op voorwaarde dat de stagiair met het uitvoeren van deze werkzaamheden de voor zijn opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring kan opdoen.

## Thema 6 Mijn Keuze

Foto

Ruimte voor foto over werken in de horeca die past bij dit thema

Intro

**Arbeidsvoorwaarden op maat: je kunt keuzes maken in jouw arbeidsvoorwaarden. Daardoor heb je meer mogelijkheden en verantwoordelijkheid om een deel van je arbeidsvoorwaarden af te stemmen op je persoonlijke behoefte. Daarnaast biedt het je flexibiliteit en de mogelijkheid fiscaal vriendelijk producten te kopen.**

### 6.1 Fiscaal toegestane doelen

1. Je kunt arbeidsvoorwaarden (bronnen) uitruilen voor aanwending voor of financieren van fiscaal toegestane doelen.
2. De uitruil moet voldoen aan de richtlijn voor de loonheffing en schriftelijk te worden vastgelegd in een aanvullende arbeidsovereenkomst.
3. Je werkgever verrekent op jouw schriftelijk verzoek, met het bewijs van de vakbond, de jaarcontributie eenmaal per jaar onder gelijktijdige verlaging van het maandloon met hetzelfde bedrag.

## Thema 7 Mijn Vitaliteit

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Foto  | Ruimte voor een foto over werken in de horeca die past bij dit thema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Intro | <p>Optimale arbeidsomstandigheden, het beperken van gezondheidsrisico's en het bevorderen van de gezondheid en vitaliteit van jou en je collega's staan centraal in het gezondheidsbeleid van de horeca.</p> <p>Preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie zijn daarbij belangrijke zaken. Je hebt ook zelf verantwoordelijkheden. Aan het werk blijven en een zo verantwoord mogelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid staan daarbij centraal.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 7.1   | Wachtdagen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als je ziek bent ontvang je je loon over alle dagen dat je ziek bent, behalve over de eerste dag van je ziekte. Deze wachtdag geldt per ziektegeval.</li><li>2. Een ziekmelding binnen 4 weken na eerdere werkhervatting is hetzelfde ziektegeval en daarvoor kan niet opnieuw een wachtdag worden toegepast.</li><li>3. De wachtdag wordt niet toegepast bij ziekte als gevolg van een bedrijfsongeval of als gevolg van agressie en geweld tegen de werknemer. Toepassen van deze coulanceregels is op zichzelf staand geen erkenning van schuld of aansprakelijkheid.</li><li>4. Je kunt de wachtdag ook realiseren door het afschrijven van een bovenwettelijke vakantiedag of -uren van je werknemer.</li></ol> |
| 7.2   | Doorbetaling van loon bij ziekte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als je ziek bent ontvang je:<ol style="list-style-type: none"><li>a. De wettelijke loondoorbetaling van 70% gedurende 104 weken.</li><li>b. En daar bovenop, onder voorwaarden een aanvulling (zie 7.3 Regels bij ziekte):<ol style="list-style-type: none"><li>1. tot 95% van het maandloon gedurende de eerste 52 weken;</li><li>2. tot 75% van het maandloon gedurende de daaropvolgende 52 weken.</li></ol></li></ol></li><li>2. Je kunt aan loondoorbetaling en aanvulling nooit meer ontvangen dan het maximum dagloon volgens de Wet financiering sociale verzekeringen.</li></ol>                                                                                                                            |
| 7.3   | Regels bij ziekte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Aan de aanvulling van je werkgever zitten enkele voorwaarden:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. je houdt je aan spelregels bij ziekte;</li><li>b. je werkt mee aan re-integratie binnen of buiten de onderneming;</li><li>c. je werkt mee aan mogelijk verhaal op derden van doorbetaald loon en aanvulling;</li><li>d. je arbeidsongeschiktheid is geen gevolg van een niet medisch noodzakelijke ingreep;</li><li>e. je ziekte of arbeidsongeschiktheid is geen vastgesteld gevolg van opzet, grove schuld en/of verwijtbare nalatigheid van jouw kant.</li></ol> <p>Niet voldoen aan voorwaarden betekent geen aanvulling (meer).</p>                                                                                                        |
| 7.4   | Wisselend aantal arbeidsuren                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Als je te maken hebt met een wisselend aantal arbeidsuren, dan wordt de hoogte van je loon gerelateerd aan het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van 13 weken voorafgaande</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## Thema 7 Mijn Vitaliteit

|     |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                        | aan je eerste ziektedag.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|     |                                        | <ol style="list-style-type: none"><li>Als de periode van 13 weken toch geen juiste maatstaf voor vaststelling van het loon blijkt te zijn, dan wordt uitgegaan van een periode van 13 vierweekse tijdvakken of 12 maand tijdvakken.</li><li>Als het gemiddelde van 13 weken, 13 vierweekse tijdvakken of 12 maantijdvakken minder is dan het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat, dan geldt het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat vermeld.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                          |
| 7.5 | Gehele of gedeeltelijke werkhervatting | <ol style="list-style-type: none"><li>Als bij jou sprake is van een gehele of gedeeltelijke werkhervatting, dan wordt het (maand)loon betaald dat naar rato past bij die werkzaamheden.</li><li>En dat loon wordt aangevuld met het van toepassing zijnde percentage (95% of 75%) over het verschil tussen het overeengekomen (maand)loon en het (maand)loon bij werkhervatting.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7.6 | Voorschriften                          | Als je als werkgever in het overleg met je werknemers, je personeelsvertegenwoordiging of je ondernemingsraad geen voorschriften bij ziekte op papier hebt vastgelegd, dan gelden de voorschriften die als bijlage III in de cao zijn opgenomen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7.7 | Verhaalsrecht                          | <ol style="list-style-type: none"><li>Als de ziekte van je werknemer (ook) veroorzaakt is door een derde en deze derde kan hiervoor aansprakelijk worden gesteld, dan heb je als werkgever recht op schadevergoeding.</li><li>Als je als werknemer ziek bent door een ongeval, dan ben je verplicht mee te werken aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval. Je moet ook meewerken bij het verzamelen van gegevens, die voor je werkgever nodig zijn om zijn schadevergoeding te kunnen krijgen.</li><li><u>Let op:</u><br/>Als je niet meewerkt aan het verhaalsrecht verlies je je aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkering.</li></ol> |
| 7.8 | Maatwerkregeling                       | Je kunt als werkgever een maatwerkregeling overeenkomen als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet. Bij ontbreken van een formeel medezeggenschapsorgaan dient overeenstemming met de personeelsvergadering schriftelijk te zijn vastgelegd.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 7.9 | Preventie-medewerker                   | <ol style="list-style-type: none"><li>Heb je als werkgever meer dan 25 werknemers in dienst, dan wijs je een werknemer aan als preventiemedewerker.<ol style="list-style-type: none"><li>Deze werknemer verleent medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RIE), waar mogelijk met gebruik van de erkende horeca branche RIE.</li><li>Ook werkt hij mee aan de uitvoering en handhaving van beschermende maatregelen en adviseert hij daarover, in samenspraak met ondernemingsraad,</li></ol></li></ol>                                                                                                                                                                                     |

## Thema 7 Mijn Vitaliteit

personeelsvertegenwoordiging en/of werknemers en bedrijfsleiding.

- |      |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.10 | Arbocatalogus           | <ol style="list-style-type: none"><li>2. Heb je als werkgever 25 of minder werknemers in dienst, dan kun je eventueel zelf de taken van de preventiemedewerker uitvoeren.</li><li>1. De Arbocatalogus is een document waarin Koninklijke Horeca Nederland en de vakorganisaties op sectorniveau hebben vastgelegd welke maatregelen je als werkgever moet treffen om te voldoen aan de doelvoorschriften in de Arbowet. Dit document is met positief resultaat getoetst door Inspectie SZW.</li><li>2. Om de Arbocatalogus te bekijken, zie: <a href="http://www.gezondengastvrij.nl/">http://www.gezondengastvrij.nl/</a>. Dit is een website waarop je op een overzichtelijke manier informatie krijgt aangeboden.</li><li>3. Meer informatie is te vinden op: <a href="http://www.arbocatalogi.net/">http://www.arbocatalogi.net/</a>.</li></ol> |
| 7.11 | Branche RI&E-instrument | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Partijen bij deze cao erkennen het RI&amp;E-instrument.</li><li>2. <u>Let op:</u><br/>Heb je als werkgever 25 werknemers of minder, dan heb je vrijstelling van toetsing.<br/><br/>Dit betekent:<ol style="list-style-type: none"><li>a. Geen bedrijfsbezoek van de arbodienst of Arbo-kerndeskundige.</li><li>b. Geen aanvullende metingen (op voorwaarde dat de metingen die voor het opstellen van de RI&amp;E zijn uitgevoerd door erkende instellingen zijn uitgevoerd).</li><li>c. Dus tijd- en kostenbesparing.</li><li>d. Meer motivatie en sneller aan de slag om zaken te verbeteren.</li></ol></li></ol>                                                                                                                                                                                        |

| Bijlage I                                                           | Arbeidstijden, diensten en leeftijdscategorieën                                                                                                                     |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                     | <b>Werknemers van 18 jaar of ouder</b>                                                                                                                              | <b>Werknemers van 16 of 17 jaar</b>                      | <b>Werknemers van 15 jaar (14 jaar mag niet in horeca)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Arbeidstijd per dienst bedraagt</b>                              | 12 uur maximaal (incl. overwerk)<br><br>Let op: de mogelijkheid is beperkt door de normale arbeidstijd van 1.976 uren ofwel gemiddeld 38 uren per week bij voltijd. | 9 uur maximaal (incl. overwerk)                          | In principe geen arbeid verrichten.<br><br><u>Toegestaan:</u> licht niet-industriële arbeid (zoals (hulp)werkzaamheden in de horeca: het helpen bij het bedienen. Als in de gelegenheid alcohol wordt geschonken mag een kind van 15 jaar daar niet werken<br><br><u>Voorwaarde:</u> Niet onder schooltijd.<br><br><u>Let op:</u><br>De tijd waarop de jongere onderwijs volgt (incl. pauzes) geldt als arbeidstijd: 9 uur per dienst maximaal<br><br>- Op schooldag: 2 uur<br>- Niet-schooldag en vakantiedag: 8 uur |
| <b>Arbeidstijd per week bedraagt</b>                                | 60 uur maximaal (incl. overwerk)<br><br>Let op: de mogelijkheid is beperkt door de normale arbeidstijd van 1.976 uren ofwel gemiddeld 38 uren per week bij voltijd. | 45 uur maximaal (incl. overwerk)                         | - In schoolweek: 12 uur maximaal<br>- in een vakantieweek: 40 uur<br>- maximaal 5 werkdagen per week                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Arbeidstijd per periode van 4 aaneengesloten weken bedraagt</b>  |                                                                                                                                                                     | 160 uur maximaal per 4 weken (40 uur gemiddeld per week) | 140 uur (35 uur gemiddeld)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Arbeidstijd per periode van 52 aaneengesloten weken bedraagt</b> | 48 uur maximaal per week (zonder nachtdiensten)<br><br>40 uren maximaal per week ingeval van nachtdiensten                                                          |                                                          | Vakantieweken per jaar: 6, waarvan maximaal aaneengesloten: 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Werktijden gelden</b>                                            | Geen beperking                                                                                                                                                      | Tot maximaal 23.00 uur                                   | Verbod op werken tussen 19.00 en 07.00 uur<br><br>Verbod op werken tussen 21.00 uur en 07.00 uur (uitsluitend in                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| Bijlage I                                                                 | <b>Arbeidstijden, diensten en leeftijdscategorieën</b>                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                           | <b>Werknemers van 18 jaar of ouder</b>                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Werknemers van 16 of 17 jaar</b>                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Werknemers van 15 jaar (14 jaar mag niet in horeca)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                            | schoolvakanties)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Arbeidstijd voor leerlingen, inclusief tijd voor scholing bedraagt</b> | 1976 uur op jaarbasis; ten hoogste gemiddeld 38 uur per week, inclusief uren voor scholing, berekend over een voortschrijdende periode van 13 weken                                                                                                                                        | 1976 uur op jaarbasis; ten hoogste gemiddeld 38 uur per week, inclusief uren voor scholing, berekend over een voortschrijdende periode van 13 weken                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Rusttijden per dag bedragen</b>                                        | 11 uur (aaneengesloten) (in elke periode van 7 dagen van 24 uur: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)                                                                                                                                                  | Ten minste 12 uur per 24 uur; in elk geval tussen 23.00 uur en 06.00 uur                                                                                                                                                                                                                   | Ten minste 12 uur; in elk geval tussen 19.00 uur en 07.00 uur<br><br>In vakanties (ook op zaterdag en zondag) tussen 21.00 en 07.00 uur                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Rusttijden per week bedragen</b>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 36 uur (in elke periode van 7 dagen van 24 uur)</li> <li>- 72 uur (in elke periode van 14 dagen van 24 uur)</li> </ul> <p>Wekelijks zijn er gemiddeld 2 rustdagen, in beginsel aaneengesloten, tenzij bedrijfsomstandigheden dat verhinderen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 36 uur (in elke periode van 7 dagen van 24 uur)</li> <li>- 72 uur (in elke periode van 14 dagen van 24 uur)</li> </ul> <p>Wekelijks zijn er gemiddeld 2 rustdagen, in beginsel aaneengesloten, tenzij bedrijfsomstandigheden dat verhinderen.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Pauze aaneengesloten bij werktijd &gt; 4,5 uur bedraagt</b>            | Half uur                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Half uur                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Half uur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Pauze aaneengesloten bij werktijd &gt; 10 uur bedraagt</b>             | 45 minuten (eventueel te splitsen in 3x 15 minuten)                                                                                                                                                                                                                                        | Dienst >9 uur niet toegestaan                                                                                                                                                                                                                                                              | Dienst >9 uur niet toegestaan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Werken op zondag</b>                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen minimum aantal zondagen</li> <li>- In elke periode van 52 weken waarop geen arbeid wordt verricht,</li> <li>- Je werkt uitsluitend op 40 of meer zondagen arbeid verricht als je daarmee hebt ingestemd.</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimum aantal zondagen</li> <li>- In elke periode van 52 weken waarop geen arbeid wordt verricht,</li> <li>- Je werkt uitsluitend op 40 of meer zondagen arbeid verricht als je daarmee hebt ingestemd.</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als de aard van het werk het noodzakelijk maakt en het in de arbeidsovereenkomst staat</li> <li>- Het door de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is en er overeenstemming is met de OR of personeelsvertegenwoordiging of met betrokken medewerkers</li> <li>- uitsluitend toegestaan als sprake is van toestemming van de ouders</li> </ul> |

| Bijlage I                                                                                                                                   | <b>Arbeidstijden, diensten en leeftijdscategorieën</b>                                                                                                                                                                                                                                               |                                         |                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                             | <b>Werknemers van 18 jaar of ouder</b>                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Werknemers van 16 of 17 jaar</b>     | <b>Werknemers van 15 jaar (14 jaar mag niet in horeca)</b> |
| <b>Nachtarbeid</b>                                                                                                                          | Een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur                                                                                                                                                                                                                   | Verbod op nachtarbeid onder de 18 jaar. | Verbod op nachtarbeid onder de 18 jaar.                    |
| <b>Aantal nachtdiensten per periode van 52 weken</b><br><br><b>OF</b><br><br><b>per periode van 2 aaneengesloten weken</b>                  | 140 nachtdiensten (die eindigen na 02.00 uur in elke periode van 52 aaneengesloten weken);<br><br>OF<br><br>Ten hoogste 38 uren arbeid verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur in elke periode van 2 aaneengesloten weken<br><br><u>Uitzondering:</u><br>Bij permanente nachtarbeid (zie hieronder) |                                         |                                                            |
| <b>Permanente nachtarbeid (voor uitgaansgelegenheden waar uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden worden verricht in een nachtdienst)</b> | Ten hoogste 20 diensten arbeid:<br>- In een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur<br>- In elke periode van 4 aaneengesloten weken                                                                                                                                                                     |                                         |                                                            |
| <b>Arbeidstijd per nachtdienst</b>                                                                                                          | 10 uur maximaal                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                         |                                                            |
| <b>Onafgebroken rusttijd nachtdienst</b>                                                                                                    | 14 uren:<br>- na het verrichten van een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur<br><br>Let op: éénmaal in elke aaneengesloten periode van 7 x 24 uur mag de rusttijd worden bekort tot ten minste 8 uren                                                                                                |                                         |                                                            |
| <b>Onafgebroken rusttijd na ten minste 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten</b>                                                        | 46 uren minimaal                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                         |                                                            |
| <b>Reeks nachtdiensten</b>                                                                                                                  | 8 achtereenvolgende diensten maximaal                                                                                                                                                                                                                                                                |                                         |                                                            |
| <b>Arbeidsduur nachtdienst per periode van 52 aaneengesloten weken bedraagt</b>                                                             | 40 uren maximaal per week                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                         |                                                            |

| Bijlage I                                                       | <b>Arbeidstijden, diensten en leeftijdscategorieën</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                     |                                                            |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                                                                 | <b>Werknemers van 18 jaar of ouder</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Werknemers van 16 of 17 jaar</b>                                                                 | <b>Werknemers van 15 jaar (14 jaar mag niet in horeca)</b> |
|                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                     |                                                            |
| <b>Aanwezigheidsdienst</b>                                      | Je kunt als werkgever een aanwezigheidsdienst alleen opleggen aan je werknemer van 18 jaar of ouder                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Je kunt als werkgever een aanwezigheidsdienst alleen opleggen aan je werknemer van 18 jaar of ouder |                                                            |
| <b>Maximale lengte van aanwezigheidsdienst bedraagt</b>         | Een periode van 24 aaneengesloten uren                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                     |                                                            |
| <b>Maximale aantal aanwezigheidsdiensten bedraagt</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 52 aanwezigheidsdiensten maximaal</li> <li>- in elke periode van 26 achtereenvolgende weken</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                     |                                                            |
| <b>Gemiddelde arbeidsduur in aanwezigheidsdiensten bedraagt</b> | <p>Gemiddeld 48 uren maximaal per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken.</p> <p><u>Afwijkingen:</u><br/>Alleen in overleg met je werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tot maximaal gemiddeld 60 uren per week</li> <li>- In elke periode van 26 achtereenvolgende weken.</li> </ul> <p><u>Let op:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je legt de afspraak schriftelijk vast.</li> <li>- Deze geldt voor een periode van 26 weken.</li> </ul> <p>De afspraak wordt telkens stilzwijgend voor een zelfde periode verlengd tenzij de werknemer uitdrukkelijk tijdig te kennen geeft niet met verlenging in te stemmen. De werkgever is verplicht een register bij te houden van alle werknemers met wie een dergelijke afspraak is gemaakt.</p> <p>Dit gemiddelde omvat zowel de uren waarin daadwerkelijk werkzaamheden worden verricht als uren waarop slechts sprake is van verplichte aanwezigheid.</p> <p>Dit gemiddelde geldt ook wanneer de aanwezigheidsdienst geheel of gedeeltelijk</p> |                                                                                                     |                                                            |

| Bijlage I                                                             | Arbeidstijden, diensten en leeftijdscategorieën                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                     |                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                                                                       | <b>Werknemers van 18 jaar of ouder</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Werknemers van 16 of 17 jaar</b> | <b>Werknemers van 15 jaar (14 jaar mag niet in horeca)</b> |
| <b>Onafgebroken rusttijd in aanwezigheidsdiensten bedraagt</b>        | nachtarbeid omvat.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                     |                                                            |
|                                                                       | <p>Ten minste 11 uren onafgebroken (zowel voorafgaand aan als aansluitend op een aanwezigheidsdienst)</p> <p>EN</p> <p>Ten minste 90 uren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren):</li> <li>- een onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uren</li> <li>- en 6 onafgebroken rustperiodes van ten minste 11 uren, waarbij onafgebroken rustperiodes aaneengesloten kunnen zijn</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                     |                                                            |
| <b>Uitzondering op onafgebroken rusttijd in aanwezigheidsdiensten</b> | <p>In uitzonderlijke gevallen afwijkingen mogelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vanwege de aard van de arbeid</li> <li>- bedrijfsomstandigheden die afwijken objectief rechtvaardigen.</li> </ul> <p>In dat geval organiseer je als de werkgever het werk zodanig dat je werknemer een rusttijd heeft van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ten minste 11 uren onafgebroken (zowel voorafgaand aan als aansluitend op een aanwezigheidsdienst)</li> </ul> <p><u>Let op:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inkorten tot ten minste 10 uur mag (eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren)</li> <li>- Inkorten tot ten minste 8 uur mag ook (eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren)</li> </ul> |                                     |                                                            |

| Bijlage I | Arbeidstijden, diensten en leeftijdscategorieën                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                     |                                                            |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|           | <b>Werknemers van 18 jaar of ouder</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Werknemers van 16 of 17 jaar</b> | <b>Werknemers van 15 jaar (14 jaar mag niet in horeca)</b> |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorwaarde is wel, nadat een dergelijke inkorting van de rusttijd heeft plaatsgevonden, dat de daarop volgende onafgebroken rustperiode ten minste 11 uren bedraagt en wordt verlengd met ten minste het aantal uren dat de voorafgaande onafgebroken rustperiode minder bedraagt dan 11 uren</li> </ul> <p>EN</p> <p>Ten minste 90 uren (in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uren</li> <li>- en 4 onafgebroken rustperiodes van ten minste 11 uren, waarbij onafgebroken rustperiodes aaneengesloten kunnen zijn</li> <li>- en 1 onafgebroken rustperiode van ten minste 10 uren, waarbij onafgebroken rustperiodes aaneengesloten kunnen zijn</li> <li>- en 1 onafgebroken rustperiode van ten minste 8 uren, waarbij onafgebroken rustperiodes aaneengesloten kunnen zijn</li> </ul> |                                     |                                                            |

